

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КУЛЬТУРЫ В СОВРЕМЕННЫХ
РОССИЙСКИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ И ЛЮБИТЕЛЬСКОМ
ТЕАТРАХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ**

Сергиенко А.В.,

*Студентка 4 курса УГИ
Уральский федеральный университет
г. Екатеринбург, Россия
anna.sergienko96@mail.ru*

**ORGANIZATIONAL CULTURES IN MODERN RUSSIAN
PROFESSIONAL AND AMATEUR THEATERS: COMPARATIVE
ANALYSIS**

Sergienko A

*Fourth year student of UGI
Ural Federal University
Yekaterinburg, Russia
anna.sergienko96@mail.ru*

Аннотация

В статье представлены результаты исследования по сравнению организационных культур любительского и профессионального театров. В качестве категории «любительский театр» выступили два студенческих театра УрФУ из г. Екатеринбурга «Верона» и «Лингва-Т», в качестве профессионального театра выступил Театр Музыки, Драмы и Комедии г. Новоуральска. Исследование проводилось с использованием двух методов – анкетный опрос и глубинное интервью в период с 30 ноября по 16 декабря 2017 года.

В ходе исследования были изучены организационные структуры театров, выявлены основные нормы и правила, ценности и традиции театров, внутренний психологический климат театров, основные факторы, влияющие

на формирование и развитие организационной культуры, определена роль профессионального и любительского театров в современном обществе.

По результатам исследования сделаны выводы о том, что существует ряд факторов, которые отличают любительский театр от профессионального. В первую очередь, это их организационная структура и психологический микроклимат. Также студенческие и профессиональные театры отличает финансирование, наличие своего помещения и миссия, роль театров в обществе.

Annotation

The article presents the results of a study comparing organizational cultures of amateur and professional theaters. As a category of "amateur theater", two students' theater of UrFU from Ekaterinburg "Verona" and "Lingua-T" performed as a professional theater the Theater of Music, Drama and Comedy of Novouralsk. The study was conducted using two methods - questionnaire survey and in-depth interviews from November 30 to December 16, 2017.

In the course of the study, the organizational structures of the theaters were studied, the basic norms and rules, the values and traditions of theaters, the internal psychological climate of theaters, the main factors influencing the formation and development of organizational culture, the role of professional and amateur theaters in modern society.

According to the results of the study, conclusions are drawn that there are a number of factors that distinguish the amateur theater from the professional one. First of all, this is their organizational structure and psychological microclimate. Also, student and professional theaters are distinguished by funding, the availability of their premises and mission, the role of theaters in society.

Ключевые слова: социальная организация, организационная культура, взаимодействие, миссия, театр.

Key words: social organization, organizational culture, interaction, mission, theater.

Введение в исследовательскую проблему

В современном мире искусство принимает множество форм, начиная с кино, фотографии, ИЗО, заканчивая *since art*. Одним из древнейших и основополагающих видов искусства является *театр*. В театре мы видим воплощение синтеза искусств (актерское мастерство, вокал, танец и т.д.), который создаёт магический эффект и подсознательно влияет на зрителя: вдохновляет его, наполняет духовно, не оставляя равнодушным любого заинтересованного.

Культурное развитие общества во многом связано с тем, как функционируют социальные организации, формирующие его духовную составляющую. Зачастую проблемы, существующие у молодых театральных коллективов, мешают обрести новый облик развитию современной российской культуре. Поэтому мы решили выяснить, чем отличаются профессиональные театры от любительских, изучив и сравнив их организационную культуру.

Эмпирическая база исследования

Объектом нашего исследования выступали коллектив современного профессионального российского театра ТМДК г.Новоуральска и артисты студенческих театров УрФУ «Верона», «Лингва-Т».

Предмет - Организационная культура современных российских театров в г.Екатеринбурге и в г.Новоуральске.

Цель – Сравнить организационную культуру профессионального и студенческого театров.

В рамках исследования нами были поставлены следующие задачи:

1. Изучить организационную структуру театров.
2. Выявить основные нормы и правила деловой этики, ценности и традиции театров.
3. Изучить внутренний психологический климат театров.
4. Определить основные факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры

5. Определить, какую роль играют профессиональный и любительский театры в современном обществе.

6. Провести сравнительный анализ организационных культур профессионального театра ТМДК г.Новоуральска и любительских театров УрФУ «Верона», «Лингва-Т».

Исследование проведено 30 ноября – 16 декабря 2017 года.

Методом для данного исследования мы выбрали микс-стратегию, которая предполагает сочетание количественного и качественного методов. В качестве количественного метода выступил анкетный опрос, при котором всего было собрано 120 анкет, а в качестве качественного – глубинные интервью, которых всего по количеству составило 11.

В исследовании принимали участие студенческие театры УрФУ: «Верона» и «Лингва-Т» и профессиональный театр «Театр Музыки, Драмы и Комедии» г.Новоуральска.

Под организационной культурой мы понимаем систему коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, которые придают общий смысл их действиям.

Результаты исследования

Первым критерием для сравнения организационной культуры разных категорий театров можно выделить их организационную структуру, т.е. четко оформленное распределение социальных ролей, обязанностей между участниками/сотрудниками театров, иерархия, наличие горизонтальных и вертикальных связей.

По составу участников/сотрудников театры отличаются следующим показателем: в студенческом театре «Верона» вместе с руководителями всего 25 человек, в театре «Лингва-Т» 35 человек. В профессиональном театре по официальным документам числится 234 человека, но фактически в театре постоянно находится около 150-ти человек.

Структура профессионального театра четко определена и зафиксирована в официальных документах. В ходе сбора информации

удалось получить документ, который подтверждает данный факт. Также данный факт подтверждают данные, полученные в ходе анкетного опроса. На вопрос: «Существуют ли у Вас четко прописанные должностные обязанности?» 86,3% респондентов ответили «Да». В то время как в студенческом театре все устроено иначе – 40% ответили «нет» и 32,5% затруднились ответить. Интервью с музыкальным руководителем театра «Верона» Салиховой Ириной раскрывает данный вопрос о структуре театра и распределении обязанностей следующим образом: *«У нас есть устав театра, говорят. Но эти должности, они распределены так, негласно. Ну, точнее, Саша (руководитель театра) их оглашает, и всё. У нас вначале года стандартно проводятся собрания, на котором фиксируются эти должности на ближайший год. Если что-то меняется, Саша об этом говорит. Вот. Устав театра вроде есть»*. Таким образом, мы видим явное отличие студенческого и профессионального театра: в профессиональном театре существует формализованная организационная структура, в студенческом театре таковая отсутствует, и распределение ролей производится в неформализованном виде.

Следующая задача исследования - «Выявление основных норм и правил деловой этики, ценностей и традиций театров». В рамках данной задачи мы можем выделить такие факторы для сравнения организационной культуры, как нормы поведения в коллективах театров и традиции театров.

В ходе анкетного опроса мы выяснили, что в коллективах профессионального театра существуют нормы поведения. Среди самых популярных норм поведения в коллективе оказались: «Дружеские взаимоотношения» - 12,5%, «Взаимоуважение» - 8,8%, «Морально-эстетические нормы поведения» - 8,8%. Также среди норм можно выделить такие, как «взаимовыручка», «соблюдение трудового распорядка», «учтивость, толерантность», «ответственное отношение к делу», «вежливое общение», «семейные взаимоотношения» и вариант «у каждого свои нормы поведения».

В студенческом театре анкетный опрос выявил следующие нормы поведения: «Ответственно относиться к работе» - 42,5%, «Не опаздывать на репетиции» - 32,%, «Уважать друг друга» - 32,5%. Также среди ответов можно выделить такие нормы: «Культура речи и поведения», «Соблюдение порядка», «Слушать руководителя», «Инициативность». Это говорит нам о том, что нормы поведения существуют в каждом коллективе, но предпочтение в профессиональном театре отдается дружеским взаимоотношениям, взаимоуважению, а в студенческом театре - это ответственное отношение к работе и «не опаздывать на репетиции». По полученным данным мы можем судить о том, что профессиональные и студенческие театры большое внимание уделяют разным факторам организации рабочего процесса.

Также в ходе анкетного опроса мы выделили следующие традиции студенческих театров – это «Отмечать дни рождения» - 50%, «Капустник на День театра» - 36,7%, «Совместные походы в театры» - 23,3%, «Складывать руки перед спектаклем», «Совместно отмечать праздники», «Отмечать открытие и закрытие сезона», «Отмечать премьеры», «Обсуждение после спектаклей», «Обниматься коллективно», «Дарить цветы на каждом спектакле», «Поэтические вечера», и «Поощрение премьеров и дебютантов» и традиции профессиональных театров - «Капустник на День театра» - 39,5%, «отмечать премьеры театра» - 26,3%, «Совместно отмечать праздники» - 26,3%, «Поздравлять сотрудников театра с Днем Рождения», «Отмечать открытие и закрытие сезона», «Здороваться со всеми в театре», «Семейные вечера», «Выезд на природу», «Не забывать своих работников, которые уже не работают в театре», «Передача опыта и знаний зрелыми мастерами молодым актерам», «Устраивать предпремьерные показы для родственников». По полученным данным мы можем судить о том, что и в студенческих, и профессиональных театрах сложились традиции: поздравлять своих участников/сотрудников с днем рождения, совместно

отмечать праздники, отмечать премьеры и открытие-закрытие сезона, что скорее делает их похожими, чем отличает.

Следующей задачей исследования являлось «Изучение внутреннего психологического климата театров». Данный фактор мы измеряли как количественными показателями, так и качественными.

Мы выдвинули предположение о том, что формализованная организационная структура оказывает влияние на взаимоотношения в коллективе. Это удалось проверить через показатели: стремление к поддержанию дружеских взаимоотношений коллегами, частота возникновения конфликтов в коллективе и способы их преодоления, возникновение конфликтных ситуаций с руководителем отдела и их причины, а также общими факторами удовлетворенности коллективом, руководителем и др.

В профессиональном театре противоречия существуют, открыто об этом говорят, но стараются разрешить конфликт сразу, на рабочем месте, т.е. стараются прийти к согласию между сторонами конфликта - так считают 63,6% респондентов. Результаты глубинных интервью также подтверждают этот факт, например:

1. Дирижер - *«...Вот это конфликт, совершенно, ты даже не ожидаешь. Начиная, там, от нот, опечатки какой-то, заканчивая какими-то житейскими, там... Т.е., ну, абсолютно отовсюду может прилететь.»*
... *«Ну, конечно. Компромисс, не то, что импровизация. Компромисс, да.»*

2. Главный хормейстер - *«Да. Компромисс должен быть всегда. Надо быть на дружеской ноге и надо быть абсолютно искренним. Я могу закрыть кого-то с собой в кабинете, и провести беседу. Я, бывает, что жестко. Но, бывает, без свидетелей. Не надо людей унижать, не надо обижать, и это самое главное. Руководитель должен. Я вообще так вот всё пересмотрела, и, думаю, для чего вот мы назначены руководителями? Ну, так сказать, богом назначены, да. Это же кто-то расставляет всё... Для*

того чтобы помогать людям. Не для того чтобы руководить, а чтобы помогать».

Но также, хотя и в редких случаях, при конфликте в профессиональном театре сотруднику выносится предупреждение-замечание (18,2% ответивших), или даже увольнение (9,1% ответивших).

3. Заместитель директора - *«Они всегда возникают, и всегда это будет живой процесс. Никогда нет ни одного коллектива, где не было бы каких-нибудь рабочих вопросов, противоречий, разногласий и ещё чего-то. Если этого нет, просто, видимо, работы никакой не ведется. Потому что в любом случае, даже когда в командной работе, мы достаточно, скажем так, тяжело и долго создавали команду. Потому что, придя сюда, мы сразу же, как люди, со стороны пришедшие, со своим видением того, как это должно быть, как по-нашему это должно быть, мы увидели определенные проблемы, которые были здесь именно в организации рабочего процесса. Соответственно, происходила смена людей, попросту говоря».*

В студенческом театре о конфликтах и противоречиях говорят гораздо меньше. В основном руководитель – это несомненный лидер, мнение которого лежит в основе всего процесса. Конфликты в коллективе возникают редко, либо не возникают и решаются в большей степени «Признанием вины каждой из сторон конфликта»(42,9 % ответивших), «Эмоции улягутся и конфликт исчерпан»(28,6% ответивших), либо «Авторитетным мнением руководителя»(28,6% ответивших).

Из глубинных интервью мы узнали следующее:

1.Музыкальный руководитель театра «Верона» - *«Ну, как таковых, прям, конфликтов обычно не бывает. Возникают всегда какие-то, может, ну, во время репетиций могут быть какие-то сложности, связанные с тем, что...Ты опоздал. Вот самое такое болезненное место – это когда опаздывают на репетиции. Вот это совсем самое проблемное здесь место. И, бывают какие-то разногласия там по поводу, может, того, куда ты хочешь встать, а куда нужно на самом деле встать. Ну, это такие, профессиональные*

моменты. Каких-то личностных конфликтов, их, как правило, нет. Ну, либо они остаются у нас вне театра. Вот».

2. Руководитель театра «Лингва-Т» - *«У нас только творческие бывают, но это нельзя сказать, что это конфликты. На своей памяти я не помню, чтобы у нас были какие-то такие человеческие прения. Просто здесь же никто никого не держит. Поэтому, если кто-то чего-то, может, и был недоволен, он тогда просто ушел, а мы не знаем об этом. Поэтому, нет, конфликтов нет».*

Таким образом, мы выяснили, что формализованная организационная структура оказывает влияние на взаимоотношения в коллективе. Связь получилась следующая: чем менее формализована организационная структура в театре, тем более дружественная и семейная атмосфера царит внутри одного коллектива.

Далее, подходя к задаче №4, для того, чтобы выяснить какие факторы влияют на формирование организационной культуры в студенческих театрах, нами был задан вопрос: «Какие, по Вашему мнению, факторы влияют на формирование организационной культуры в Вашем театре?», на который респонденты могли ответить 3 вариантами.

Самыми значимыми факторами, влияющими на формирование организационной культуры в студенческом театре, оказались «Взаимоотношения сотрудников» - 72,5% опрошенных, «Культурные ценности, нормы и традиции театра» - 70,0% опрошенных. Это говорит нам о том, что организационную культуру в студенческих театрах формируют взаимоотношения, взаимодействия актеров театра, т.е. микроклимат организации и традиции, нормы театра, которые задают вектор культуры поведения актерам, объединяет их.

В профессиональном театре самыми значимыми факторами, влияющими на формирование организационной культуры в театре, оказались «Согласованность действий между персоналом» – 51,3%, «Культурные ценности, нормы и традиции» – 50% и «взаимоотношения сотрудников» – 47,

5%. Это говорит нам о том, что организационную культуру в профессиональном театре формирует, в первую очередь, четко слаженная работа персонала, и, как и в студенческом театре, взаимоотношения, взаимодействия сотрудников театра, нормы поведения и традиции.

Для сравнения следующих факторов организационных культур, мы определили, какую роль играют профессиональный и любительский театры в современном обществе.

Для того чтобы выяснить, какую роль в современном обществе играют любительские театры, респондентам был задан открытый вопрос: «Как Вы думаете, какая миссия у Вашего театра в современном обществе?». Среди наиболее значимых вариантов миссии студенческого театра оказались варианты: «Знакомить с культурой других стран» - 20% и «Социокультурное развитие» - 20%. Также значимыми вариантами можно отметить «Сформировать интерес у молодежи к театру» - 15% и «Дарить людям добро и удовольствие».

На основе полученных данным мы можем сделать вывод о том, что миссия «Знакомство с культурой других стран», в которую были включены такие варианты, как «Изучение иностранных языков», является значимой для студенческого театра с определенной спецификой, поскольку половина респондентов была опрошена в лингвистическом театре «Лингва-Т». Данный театр показывает спектакли на иностранных языках, что и способствует знакомству зрителей с культурами различных стран. Вариант «Социокультурное развитие общества» является более нейтральной формулировкой миссии студенческого театра, которой можно охарактеризовать основную направленность деятельности театров – социокультурное развитие общества, молодежи.

Среди наиболее популярных формулировок миссии театра оказались варианты: «Нести культуру в массы» - 23,8% и «культурное просвещение» - 16,3%. Также среди ответов были варианты: «Формирование и сохранение культурных ценностей», «Духовное развитие», «Организация культурного

досуга», «Воспитательная миссия», «Ознакомление жителей с театральным искусством», «Нести красоту в серую жизнь», «Показывать способы решения жизненных проблем в постановках», «Влиять на общество в целом».

На основе полученных данных мы можем сделать вывод о том, что ответ «Нести культуру в массы» является миссией профессиональных театров, т.е. первоочередная задача для профессионального театра стоит массовизация культуры, продвижение культуры в общество, популяризация культуры как феномена.

Также респондентам был задан вопрос: «Какие из функций театра Вы считаете наиболее значимыми?» Особенностью данного вопроса являлось то, что в нем респондентам нужно было присвоить каждой из функций театра ранг от 1 до 10, где 1 – самая значимая функция, поэтому выводы строились на основе условного значения.

По полученным данным студенческого театра, условное значение эстетической функции театра оказалось меньше всех, т.е. 4,00. Также самыми значимыми функциями театра мы можем отметить коммуникативную функцию (усл.зн. 4,70) и познавательную функцию (4,47). Это говорит нам о том, что любительский театр прививает человеку чувство прекрасного, помогает раскрыть творческую сторону жизни, открывают новые горизонты, способствует познанию действительности и в ходе театрального действия актеры и зрители обмениваются своими настроениями, чувствами.

У профессионального театра наиболее значимыми функциями, по мнению самих сотрудников, является эстетическая и компенсаторная функции. Поэтому мы можем говорить о том, что профессиональные театры прививают человеку чувство прекрасного, что является общим и для студенческих театров. Также театр помогает забыть о повседневных проблемах, компенсирует нереализованные мечты и стремления – что отличает.

Если рассматривать критерий зрительской аудитории, то, по мнению актеров студенческих театров, их спектакли посещает молодежь (25%

опрошенных), студенты (22,5%), друзья и семья актеров театра (22,5% опрошенных). Также это подтверждают результаты глубинных интервью:

1. Руководитель театра – *«Ну, конечно, наш зритель самый лучший – это наши ровесники. Потому что пока что мы ставим спектакли, понятные нам самим. Я сам ещё не так давно занимаюсь этими делами. Какие-то тяжелые темы поднимать пока ещё не берусь, в будущем возможно».*

По мнению сотрудников профессионального театра, на их спектакли ходят: «Люди пожилого возраста» (так считают 21,3% опрошенных), «Жители города всех возрастов» - 18,8%, люди среднего возраста – 16,3%.

Результаты глубинного интервью с заместителем директора театра раскрывают нам следующую картину: *«сейчас можно сказать, что у нас в репертуаре спектакли есть на любую возрастную категорию. Как бы их назвать, «межжанровые спектакли»*». Также из данного интервью мы узнали, что профессиональный театр ведет политику, направленную на привлечение не только людей пожилого и среднего возраста, но и молодой зрительской аудитории. В связи с этим, также как и в студенческом театре, активно ведутся страницы в социальных сетях, рождаются проекты, например, «Театральные уроки». Также, профессиональный театр, в отличие от студенческого (любительского) театра, проводит социологические исследования зрительской аудитории, проводит необходимые мероприятия по реорганизации рекламного и творческого процесса.

Любительский театр по данному фактору отличается тем, что он, как правило, имеет определенную направленность в своем репертуаре (музыкальный театр, лингвистический театр) и не изучает свою зрительскую аудиторию. В данном случае театр воспринимается актерами театра как увлечение, хобби для совершенствования навыков актерского мастерства, творческой самореализации и получения удовольствия от творческого процесса.

Еще одним фактором для сравнения организационной культуры в профессиональном и студенческом театрах является критерий количества постановок новых спектаклей в год. По результатам анкетного опроса студенческие театры в среднем ставят одну новую постановку в год (так считает 55% опрошенных), также это подтверждается результатами глубинных интервью:

1. *«Спектакли у нас обычно, ну раньше так было, что у нас был один спектакль в сезон. И, как правило, такая система у нас была, что мы показывали спектакль в конце учебного года. А с нового учебного года готовили спектакль, показываем его. Ну, короче, так сменяется. Но сейчас мы перешли на другую систему. Мы хотим сделать репертуар театра. Т.е. сейчас у нас в репертуаре есть два спектакля, и вот после нового года, начнется подготовка к новому спектаклю, который планируется, скорее всего, либо к новому году 2018, либо к осени. В этом промежутке. Т.е. вообще подготовка спектакля это в районе года уходит». Это связано с тем, что студенческие театры существуют на базе университета и испытывают проблемы с наличием своего помещения:*

«...Ну, т.е. у нас есть университет, который нам помогает, да, и вот на деньги, которые он выделяет, своими силами мы все костюмы делаем. Ну, т.е. сами всё придумываем все образы и уже либо шьем там, либо что-то находим в магазинах. В итоге получается всё самостоятельно»... «у нас репетиции стандартно проходят в университете в выходные. Т.е., это либо актовый зал на Ленина, либо Демидовский зал – конференц-зал. Там тоже есть сцена. Т.е. пространство, на котором можно репетировать. Это, так сказать, основные репетиции по выходным».

2. «...Каким вы видите ваш театр через 5 лет?

-Процветающим. Что нам дадут новое помещение, его отремонтируют, наконец-то мы не будем бегать из помещения в помещение...».

Профессиональные театры в год в среднем выпускают 5 новых постановок (так считают 72,5% опрошенных). Также по результатам глубинных интервью мы узнали, что профессиональный театр работает по муниципальному заданию, поэтому и ведет активную политику по привлечению новых зрителей. Например:

«Ну, смотрите, значит, если брать вообще в принципе работу театра, то по муниципальному заданию мы должны выпускать 4 новых постановки в год. Это то, на что нам выделяет муниципалитет средства. Помимо этого мы также выпускаем свои спектакли, которые мы считаем, что дополнительно можно и финансово, если позволяет, мы выпускаем самостоятельно какие-то задания вне муниципального задания. Если брать разбег по количеству, то по муниципальному заданию мы обязательно выпускаем 4 постановки».

Заключительным предположением в нашем исследовании мы выделили то, что «актерскую и творческую деятельность в театре могут осуществлять только люди с творческим образованием». Данная гипотеза касалась в большей степени любительского театра, поэтому мы задали респондентам вопрос о профессиональном образовании, которое они получают/получили.

На основе полученных данных мы можем говорить о том, что играть в студенческих театрах могут люди, получающие/получившие образование на различных направлениях (не обязательно гуманитарном или творческом), а также естественно-научном и техническом, поскольку театр в данном случае рассматривается как увлечение, хобби. Отдельную группу «языковое направление» выделили для того, чтобы определить каков процент респондентов изучает иностранные языки, поскольку среди студенческих театров был театр со специфической (лингвистической) направленностью.

Выводы

Таким образом, подводя итог проведенного сравнения организационных культур мы выделили ряд факторов, которые отличают студенческий театр от профессионального. В первую очередь, это их

организационная структура и психологический микроклимат. В ходе проведенного анализа мы увидели явное отличие студенческого и профессионального театра: в профессиональном театре существует формализованная организационная структура, в студенческом театре таковая отсутствует и распределение ролей производится в неформализованном виде. Нам удалось выяснить, что формализованная организационная структура оказывает влияние на взаимоотношения в коллективе. Связь получилась следующая: чем менее формализована организационная структура в театре, тем более дружественная и семейная атмосфера царит внутри одного коллектива.

Главным отличием профессионального театра является то, что он существует как отдельная единица со своим помещением (сценой, репетиционными залами, сформированной структурой, культурой), а студенческий (любительский) театр – в данном случае театры УрФУ – основан на базе университета, получая от него финансирование. Проблема студенческого театра состоит в отсутствии своего помещения, что, по мнению артистов и руководителей театра, является препятствием для творческой самостоятельности.

Также нам удалось выяснить, что студенческие и профессиональные театры отличаются по своей роли в современном обществе, миссии, функциям, а также по внутренним ценностям, традициям и нормам поведения.